Plan mot
diskriminering och kränkande behandling

Brantuddens förskola 2026/2027

ORSA KOMMUN

Innehåll

Introduktion 3
Planen är indelad i tre kapitel enlig följande: 3
Vår vision 3
Kapitel 1 4
Våra rutiner för att skapa, följa upp och utvärdera förskolans likabehandlingsplan 4
Barnens delaktighet 4
Vårdnadshavarnas delaktighet 4
Personalens delaktighet 4
Förankring av planen 4
Utvärdering av föregående lärårs plan 5
Kartläggning 5
Målsättning 5
Kapitel 2 6
Våra åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter, samt motverka diskriminering och kränkningar 6
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Trygghet och trivsel 6
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Kön 6
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Könsöverskridande identitet eller uttryck 7
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Sexuell läggning 7
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Etnisk tillhörighet 7
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Religion eller annan trosuppfattning 8
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Funktionsnedsättning 8
Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Ålder 8
Kaptiel 3 9
Rutiner för att utreda och åtgärda när ett barn diskriminerats, trakasserats eller kränkts 9
Rutiner för hur akuta situationer skall lösas 9
Rutiner för hur befarade situationer skall lösas (tex. mobbing/utanförskap) 9
Rutiner för fördjupad utredning 10
Rutiner för uppföljning 10
Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal 10
Rutiner för dokumentation 11

Dokumentet gäller från: 2026-09-01

Dokumentet gäller för: Brantuddens förskola

För revidering ansvarar: Brantuddens förskola

Datum för revidering: 2027-09-01

Introduktion

Det här är Brantuddens förskola plan mot diskriminering och kränkande behandling. Den beskriver vårt systematiska och målinriktade likabehandlingsarbete som syftar till att **främja** lika rättigheter och möjligheter för alla barn, samt att **förebygga** och förhindra trakasserier och kränkande behandling på förskolan.

Trakasserier är kopplade till diskrimineringsgrunderna, medan kränkande behandling är ett uppträdande som kränker en elevs värdighet genom att till exempel retas, mobba, frysa ut, knuffas eller fysiskt göra någon illa.

De lagstadgade diskrimineringsgrunderna är: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

From 1 januari 2022 kommer förskolor och skolor i Orsa kommun använda sig av en digital plattform för att hantera kränkningsärenden. Denna plattform heter Draftit och ligger på kommunens intranät, samt på Meitner och kan användas via dator, mobil eller surfplatta. Plattformen är GDPR-säker och effektiviserar arbetet genom mindre pappershantering. Denna hantering ger oss en tydlig överblick över ärenden och statistiken hjälper oss att rikta resurser rätt i det förebyggande och främjande arbetet.

Planen är indelad i tre kapitel enlig följande:

Kapitel 1: *Våra rutiner för att skapa, följa upp och utvärdera förskolans arbete mot diskriminering och kränkande behandling*

Kapitel 2: *Våra beslutade åtgärder utifrån genomförd utvärdering och kartläggning.*

Kapitel 3: *Våra rutiner för att utreda och åtgärda när ett barn diskriminerats, trakasserats eller kränkts*

Vår vision

Arbetet med likabehandling och trygghet utgår ifrån förskolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde, samt att utveckla en miljö där alla barn får förutsättning för att lära, utvecklas och må bra i en trygg miljö. Likabehandlingsarbetet skall genomsyra hela verksamheten - undervisning, förhållningssätt, regler och rutiner.

- Alla barn och vuxna i Orsas förskolor ska känna sig välkomna, trygga och lika mycket värda.
- Ingen ska bli utsatt för diskriminering, trakasserier, hot, våld eller kränkande behandling.
- Alla ska ha lika goda möjligheter till lärande och utveckling.
- Våra likheter och olikheter berikar vår verksamhet.
- Vi vill att alla barn känner sig sedda och att ingen utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkningar.

Arbetet med likabehandling i förskolan handlar om att förverkliga FN:s barnkonvention

Kapitel 1

Våra rutiner för att skapa, följa upp och utvärdera förskolans likabehandlingsplan

Samarbete är grunden för ett framgångsrikt arbete mot diskriminering och kränkningar. Vi vill att likabehandlingsarbetet skall involvera all personal, samtliga barn och deras vårdnadshavare. Allas möjlighet till delaktighet och inflytande är viktigt för att vi skall nå vårt mål med en trygg miljö och ett gott socialt klimat på förskolan. Deltagandet innefattar såväl kartläggningsarbetet, analys och framtagande av aktiva åtgärder, samt uppföljning och utvärdering.

Barnens delaktighet

- Barnintervjuer
- Kartläggning
- Trygghetsvandringar
- Enkätundersökning - vårdnadshavare
- Utvecklingssamtal – läraren frågar om trygghet och trivsel
- Trivselregler

Vårdnadshavarnas delaktighet

- Föräldramöte – 1 ggr/läsår
- Meitner – information och enkätundersökning

Personalens delaktighet

- Arbetslagsmöten
- Arbetsplatsmöten
- Enkätundersökning
- Barnhälsoteamet
- Kollegialt lärande
- Systematiskt kvalitetsarbete.

Förankring av planen

Denna plan är förskolans verktygslåda vad gäller främjande och förebyggande arbetet likabehandling, trygghet och trivsel i förskolan. För att planen skall fungera som den verktygslåda den är tänkt att vara behöver den vara väl känd och förankrad i verksamheten. Personal, barn och vårdnadshavare skall vara delaktiga i utformandet av planen samt ha kännedom om att den finns och vad den innehåller.

Den färdiga planen ska presenteras på föräldramöten och APT-möten.

Utvärdering av föregående lärårs plan

Har vi genomfört aktiviteter som planerat? Vad har gått bra? Mindre bra?

Vi fortsätter att dela upp oss i mindre grupper vilket vi ser resulterar i att vi kan se och uppmärksamma det enskilda barnets behov. Detta ger bland annat goda möjligheter att arbeta med språkutveckling och socialt samspel. Vi har använt oss av bildstöd och TAKK, då vi ser att det gynnar alla barn.

All personal har gått en utbildning, "Tydliggörande pedagogik", med psykologen och föreläsaren David Edfeldt. I tre terminer under 2025-2026 har personalen fått digitala föreläsningar med följande diskussionsfrågor och uppgifter till nästa tillfälle. Tydliggörande pedagogik är en arbetsmetod som främjar alla barns delaktighet och ger verktyg för att kunna inkludera alla barn i verksamheten.
Tidigare läsår har fler ur personalen också fått utbilda sig i **ICDP** (International Child Development Programe) som handlar om beteende och bemötande.

Kartläggning

Alla avdelningar gör sin kartläggning i början på terminen. Vi arbetar aktivt med att förebygga diskriminering genom att vara närvarande med barnen och stötta dem i det sociala samspelet. Vi fortsätter med att dela in barnen i grupper. Vi använder oss av lågaffektivt bemötande, ICDP och Tydliggörande pedagogik.

Arbetslagen är något förändrade med en pedagog som bytt förskola, en som bytt avdelning och en nyanställd förskollärare. Utöver det ser arbetslagen likadana ut som året innan, samma arbetslagsledare och rektor. Personalen har jobbat mer på sammanhållning och likvärdigt arbetssätt. Vi har under personalmöten delat med oss av dilemman, svårigheter i grupperna m.m. för att kunna stötta och hjälpa varandra samt ge en bättre samsyn på hela förskolans arbetssätt och bemötande.

Målsättning

På Brantudden arbetar vi för att barnen utifrån sina intressen och förutsättningar ska utvecklas i en tillmötesgående, inspirerande fysisk och social miljö.

Kapitel 2

Våra åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter, samt motverka diskriminering och kränkningar

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Trygghet och trivsel

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
-Vi har nolltolerans på kränkningar och illa behandling. Vid kränkning se kap.3 i planen. Rutiner för att utreda och åtgärda. **-Vi uppmärksammar och förstärker positiva handlingar genom att finnas där barnen är. Förskolans värdegrund ligger till grund för vårt förhållningssätt på förskolan, tex, i bemötande. Personalen arbetar efter ICDP som främjar ett gott samspel.** **-Individuellt anpassad inskolning, där vi tillmötesgår barn och vårdnadshavares behov.** **-Varje vuxen ska vara lyhörd, tydlig och förutsägbar, vara nära barnen i lek och aktiviteter.** **-Vår vilja är att ha ett nära samarbete med vårdnadshavare och de ska känna tillit och trygghet till förskolans personal. Därför inbjuder vi till öppen dialog, daglig information med samtal och möten.**	Uppföljning sker på: -P-möten -APT-möten -Avdelningsplanering -Barnintervjuer (äldre barnen) -Trygghetsvandringar (äldre barnen)	Var och en som arbetar på förskolan. Arbetslaget tillsammans. Ansvarig rektor.

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Kön

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
Miljö och material är tillgängligt för alla oavsett kön. **-Pedagogerna ska vara härvarande med barnen för att få syn på och bryta stereotypa könsnormer genom bl.a. ställa frågor och utmana barnen i deras tankar.** **- Pedagogerna ska erbjuda material och utbildning som stärker barnet i att vara den de är samt att välja utifrån sina egna intressen.** **- Alla barn i förskolan ska ha, samma möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen oavsett kön.** **-Pedagogerna ser barnen som individer och inte som flicka och pojke.**	Uppföljning sker på: -P-möten -APT-möten -Avdelningsplanering -Barnintervjuer (äldre barnen)	Var och en som arbetar på förskolan.

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Könsöverskridande identitet eller uttryck

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
-Genom att vara härvarande och närvarande, tillåtande och lyhörda pedagoger skapar vi ett klimat där barnen får uttrycka sin identitet samtidigt som vi fångar upp barnens tankar och frågeställningar. **-Vi ger barnen samma möjligheter att prova på och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller.** **-Vi pedagoger ska reflektera över våra egna föreställningar och tänka på vårt språkbruk.**	Uppföljning sker på: -P-möten -APT-möten -Avdelningsplanering -Barnintervjuer (äldre barnen)	Var och en som arbetar på förskolan.

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Sexuell läggning

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
-Genom att vara närvarande, tillåtande och lyhörda pedagoger skapar vi ett klimat där barnen får uttrycka sin identitet samtidigt fångar vi då barns tankar och frågeställningar. **- Vi ger barnen samma möjligheter att prova på och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller.** **-Vi pedagoger ska reflektera över våra egna föreställningar.** **-Vi ska använda litteratur som belyser olika typer av sexuella läggningar.**	Uppföljning sker på: -P-möten -APT-möten -Avdelningsplanering -Barnintervjuer (äldre barnen)	Var och en som arbetar på förskolan.

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Etnisk tillhörighet

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
-Vi strävar efter att det ska finnas språkstödjare. **-Vi pedagoger är intresserade av barnens ursprung och uppmuntrar vårdnadshavare att delge från sin kultur.** **-Vi använder PolyGlutt som är ett digitalt verktyg med sagor översatta på olika språk.**	Uppföljning sker på: -P-möten -APT-möten -Avdelningsplanering -Barnintervjuer (äldre barnen)	Var och en som arbetar på förskolan.

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Religion eller annan trosuppfattning

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
-Vi är lyhörda för olika traditioner/högtider.	Uppföljning sker på: -P-möten -APT-möten -Avdelningsplanering -Barnintervjuer (äldre barnen)	Var och en som arbetar på förskolan.

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Funktionsnedsättning

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
-Vi bemöter barnen utifrån deras enskilda förutsättningar och behov. **- Vi ska anpassa verksamheten efter alla barns specifika behov, den ska vara tillgänglig och användarvänlig för alla.** **-Handledning och stöd av specialpedagog och habilitering om behov finns.** **- Vi pedagoger måste reflektera enskilt och tillsammans över vårt förhållningssätt.** **-Vi pedagoger strävar efter att vara flexibla i vårt förhållningssätt för att på bästa möjliga sätt möta varje barns behov.**	Uppföljning sker på: -P-möten -APT-möten -Avdelningsplanering -Barnintervjuer (äldre barnen)	Var och en som arbetar på förskolan.

Åtgärder för diskrimineringsgrunden: Ålder

Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
-Vi arbetar i åldershomogena grupper och har anpassat material och lärmiljöer utifrån alla barns behov.	Uppföljning sker på: -P-möten -APT-möten -Avdelningsplanering -Barnintervjuer (äldre barnen)	Var och en som arbetar på förskolan.

Kaptiel 3

Rutiner för att utreda och åtgärda när ett barn diskriminerats, trakasserats eller kränkts

Rutiner för hur akuta situationer skall lösas

1. En anställd som upptäcker pågående diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling skall genast ingripa.
2. Mentor och ytterligare en personal talar med det barn som kan ha blivit utsatt för att klargöra vad som hänt och om det hänt tidigare. Klargör att barnet genast ska komma till mentor om något händer igen.
3. Mentor och ytterligare en person talar sedan med den/de barn som kan ha utfört diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling för att klargöra vad som hänt. Om flera barn deltagit talar de vuxna med dem en och en. Förklara för barnet som utfört kränkningen att kränkningar inte accepteras och att de genast ska upphöra.
4. Kontakta inblandade barns vårdnadshavare och berätta om vad som hänt och att kränkningsrapport kommer att lämnas till rektor.
5. Informationen lämnas till rektor genom Draftit.
6. Barnen hålls under uppsikt och händelsen följs upp efter behov, men minst en gång.

Rutiner för hur befarade situationer skall lösas (tex. mobbing/utanförskap)

1. Personal på förskolan får kännedom om att ett barn far illa/känner sig utsatt i den fysiska förskolemiljön.
2. Personal talar med det barn som kan ha blivit utsatt för att klargöra vad som hänt och om det hänt tidigare. Förklara att diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ej får förekomma och att förskolan nu kommer att åtgärda detta. Klargör att barnet genast ska komma till personal om något händer igen. Personal kontaktar vårdnadshavare och skriver en kränkningsrapport via Draftit.
3. Personal har möte med vårdnadshavare för att få mer information, skapa en samarbetsallians med vårdnadshavare och ev. komma överens om första åtgärd. Informera om förskolans handlingsplan, och dokumentera tydligt vad ni kommer överens om. Utgå från barnets upplevelse.
   Förslag på första åtgärder. Vad gör förskolan? Vad gör hemmet?
4. Personalen lyfter ärendet i arbetslaget för att kartlägga ytterligare hur situationen för barnet är i förskolan. Barnen hålls under uppsikt. Observationer och kartläggning för att få en bred bild av vad som pågår.
5. Uppföljningsmöte mellan personal och vårdnadshavare efter en till två veckor. Utvärdering av första åtgärderna, ytterligare planering utifrån barnets situation. Ny tid för uppföljning/utvärdering.
6. Uppföljningsmöte. Eventuellt är rektor med i detta skede.
7. Ärendet lyfts på BHT. Vilka åtgärder är prövade, och hur har det gått? Diskussion kring strukturer och förhållanden på grupp- och verksamhetsnivå, vilket omfattar samtliga inblandade barn och deras behov av eventuellt stöd.
8. Genomföra ytterligare insatser.
9. Uppföljningssamtal med vårdnadshavare/utsatt barn
10. Uppföljning/utvärdering på BHT

Rutiner för fördjupad utredning

När rektor fått in beslutar rektor om det behövs en fördjupad utredning i frågan och ansvarar sedan för att händelsen utreds vidare. Rektor utser ansvarig utredare.

Utredning ska ske skyndsamt. Utredningen ska fokusera på händelsen och de förhållanden som lett fram till den uppkomna situationen. Den ska omfatta både den som blivit utsatt och den/de som utövat kränkningen. Utredningen ska ge förslag på åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar. Åtgärder som sätts in bör leda till långsiktiga lösningar. Det bör alltid övervägas om åtgärder också ska vidtas i syfte att förändra strukturer och förhållanden på grupp- och verksamhetsnivå.

Vid allvarliga fall av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling kan det bli aktuellt att utreda de inblandade barnens stödbehov och utarbeta handlingsplan. Det kan vara aktuellt att utarbeta handlingsplan för såväl det utsatta barnet som för den eller dem som utfört kränkningen.

Rutiner för uppföljning

Rektor beslutar om åtgärder för att förhindra kränkande behandling i framtiden samt datum för uppföljning av åtgärderna.

Senast ett par veckor efter att åtgärder vidtagits genomförs ett uppföljningsmöte med den utsatte i syfte att kartlägga om vidtagna åtgärder har fyllt sitt syfte eller om problemen kvarstår. Uppföljningen görs av rektor eller av denne utsedd person. Om problemet kvarstår ska nya åtgärder beslutas.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal

Vuxen på förskolan som märker att en annan vuxen på förskolan kränker eller diskriminerar ett barn är skyldig att ingripa direkt för att stoppa kränkningen eller diskrimineringen. Rektor ska alltid informeras om det inträffade. Rektor inleder därefter en utredning kring händelsen.

Om vårdnadshavare upplever att personal kränker ett barn ska vårdnadshavare kontakta rektor. Rektor inleder då en utredning av det inträffade.

Utredning ska ske skyndsamt. Utredningen ska fokusera på händelsen och de förhållanden som lett fram till den uppkomna situationen. Den ska omfatta både den som blivit utsatt och den/de som utövat kränkningen. Utredningen ska ge förslag på åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar. Åtgärder som sätts in bör leda till långsiktiga lösningar. Det bör alltid övervägas om åtgärder också ska vidtas i syfte att förändra strukturer och förhållanden på grupp- och verksamhetsnivå.

Rutiner för dokumentation

1. När personal fått kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska denne anmäla detta skriftligt till rektor via Draftit". Via Draftit får även förvaltningschefen kännedom om ett pågående ärende.
2. Rektor beslutar om eventuell fördjupad utredning. Om ärendet gäller att barn kränkts av personal skall rektor själv utreda.
3. Rektor beslutar om åtgärder för att förhindra kränkande behandling i framtiden samt datum för uppföljning av åtgärderna.

Vid grova fall av kränkning eller diskriminering kan anmälan till socialtjänsten eller polisen bli aktuell. Om åtgärderna inte är tillräckliga kan elev och vårdnadshavare vända sig till Barn- och elevombudsmannen www.skolinspektionen.se/BEO
eller Diskrimineringsombudsmannen: www.do.se